

第 284 回の部会での主なご意見について

【日雇派遣の原則禁止】

- 地方自治体から請け負う投票場等の事務、候補者から請け負う選挙関係の事務、マスコミや調査会社から請け負う出口調査、イベントスタッフ、イベント設営・撤去等、試験監督、不良品が出たときのチェック、お中元、お歳暮の販売・梱包、マネキン、年末年始の試食・試飲販売、流通加工、チラシ配布等の単発で急に発生する業務については、日雇派遣のニーズがあると聞いているので、調べてほしい。
- 単発で急に発生する業務について、なぜ日雇派遣でなければならないのか。直接雇用で対応すればよいのではないのか。日雇派遣は、超短期の雇用と間接雇用が合わさった不安定雇用の最たるものであるために禁止しているものであり、拡大すべきではない。平成 24 年改正時の労働政策審議会の建議を踏まえれば、むしろ、日雇派遣の原則禁止の例外は 17.5 業務のみであるべき。
- 17.5 業務以外の業務での労災事故の有無や内容を調べてほしい。
- 日雇派遣の原則禁止を緩和していく方向で調査をすることは問題。
- Twitter など、日雇派遣の原則禁止についていろいろなコメントがある。厚労省の相談窓口で把握している国民の声があるのであれば紹介すべき。
- 行政の窓口へのいろいろな声も把握していく必要はあるが、そのデータの性質を踏まえて、見ていく必要がある。
- 平成 24 年改正前に日雇派遣で就業していた方々が、改正により、規制の目的に沿った形で雇用安定化等がなされているのか。また、日雇派遣から日々紹介にシフトして、新たな課題のようなものが現れていないか。これらについて目配りしてほしい。
- 当日のキャンセルにより、スタンバイしていたのに、結局、賃金が支払われないような日々紹介や日雇派遣でのトラブル事例は十分把握する必要がある。
- 日雇派遣のニーズを把握するに当たっては、母集団次第でニーズの状況が変わってくるため、どこの母集団をすくい上げるかをちゃんと考えなくてはならない。
- 日雇派遣や日々紹介のうちオンコールワーカー（待機状態で、常に必要なときに必要な範囲で呼び出して待っているというような働き方）が今後、問題になる可能性があるため、どれだけあるのかを調査してほしい。

【グループ企業内派遣の 8 割規制】

- 8 割規制に違反した派遣元事業主は、グループ企業への派遣割合が継続的に 8 割を上回っているのか。それとも単年度で 8 割以内となった年度もあるが、再び 8 割を上回っているのか、要するに、グループ外の企業の取引先がいなくなると 8 割を超え、新しい取引先ができると 8 割以内となっているのか。派遣元事業主の違反状況を教えてほしい。

【いわゆるマージン率等の情報提供】

- いわゆるマージン率等の情報提供の方法のうち「その他」は具体的に何か。
- 厚生労働省として、マージン率の詳細な内訳を把握して欲しい。その上で、いわゆるマージン率の派遣労働者本人への開示を含めて、規制の在り方を検討すべき。

【労働契約申込みみなし】

- 実際に労働契約申込みみなし制度が発動された事例は出ているのか。今後、行政として発動状況を把握すべき。

【離職後1年以内の労働者派遣の禁止】

- 派遣先と前職の事業主が同一企業である派遣労働者のデータを把握すべき。

【初回許可の有効期間】

- 新規の許可申請時の審査においては、事業者の実績がないため、申請書の内容を信頼して許可することになる。申請どおり対応されているのか非常に気になる。業務改善命令、業務停止命令、行政指導が、初回許可からどれぐらいのタイミングでなされているのか、教えてほしい。

【雇用安定措置】

- 派遣労働者は、まだ雇用安定措置を正しく理解していないのではないかと。今後、派遣労働者が雇用安定措置を理解しているか、派遣元からどのように就業希望を確認されたか、雇用安定措置についてどのような説明を受けたのか、といったことも調査していただきたい。
- 非常にデリケートな問題でもあり、派遣労働者本人からすれば、派遣元事業主がいう措置がなされていないかという受け止めがあるかもしれないので、派遣労働者のアンケート調査や聞き取り調査をすべき。

【派遣受入期間の制限】

- 事業所単位の期間制限について、附帯決議を踏まえ、過半数労働組合等から反対意見が出された割合やその内容、派遣先の具体的な対応についても調査を行うべき。

【計画的な教育訓練・相談機会の確保】

- 派遣労働者への調査により、「相談窓口がわからない」といった率直な回答も出てくるため、派遣労働者のアンケート調査や聞き取り調査をすべき。

【法令違反を繰り返す派遣元の公表】

- 法令違反を繰り返す派遣元事業主の具体的な実態がわからないと検討できない。

【派遣先の団体交渉応諾義務】

- 平成 27 年改正法の附帯決議で具体的な方向性が示されており、今回の議論の中で一歩前進させるべき。中労委命令や裁判例の紹介だけでは、派遣労働者や派遣労働者を組織する労働組合の団体交渉権が実質的に制限される。交渉で話し合っ解決していくという機能をより発揮させるべきであり、その方向性で少し時間をかけて検討することが必要。

【その他】

- 派遣と請負の区分基準の関係で、アジャイル開発における協働が「直接的な作業指示」に当たらないことを Q & A で明確化していただきたい。

【施行状況の把握全般】

- 平成 27 年改正派遣法の事項については、施行後間もないため、実態把握のレベルでとどめざるを得ない。
- どの検討事項に重点を当てて、どういう項目を作っていくかを詰めてから調査設計をしないと破綻する。
- 労働者派遣事業報告で把握できるものは当該報告で把握し、やみくもに調査をするべきではない。アンケートでやるべきこと、既存のデータの二次分析でやるべきこと、労働局のヒアリングで分かることを整理すべき。
- 時間をかけて調査すべき。
- 検討事項について、派遣元、派遣先、派遣労働者に聞くべきものを切り分け、検討できるものから検討すべき。
- データではなく実態を示すいろいろな事例もエビデンスの 1 つであり、事例を把握するためのヒアリングを重ねることも重要。

以上